

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion eines hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion X (E2a/... beim Bildungszentrum X (BZS X) aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Panstelle des hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion X (E2a/...) beim BZS X mit B stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die B-GBK forderte den Antragsteller am ... zur Konkretisierung des Antrages auf. Diesem Auftrag kam der Antragsteller mit Eingabe vom ... nach. In seinem Antrag und der Konkretisierung führt der Antragsteller zusammengefasst Folgendes aus:

Die Beurteilung der Eignung der Bewerber/innen um die Planstelle des hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion X (E2a/...) beim BZS X sei weder objektiv noch sachlich erfolgt. Es könne vielmehr vermutet werden, dass willkürlich entschieden worden sei und die politische Überzeugung eine wesentliche Rolle gespielt habe. Seine politische Ausrichtung sei nicht die vom Dienstgeber geforderte.

Er habe langjährige Erfahrung als dienstführender (E2a) Lehrer im BZS-X (seit ...) und könne damit eine längere Dienstzeit als der zum Zug gekommene Bewerber vorweisen. Seit Dienstbeginn im BZS X sei er in verschiedenen Fachbereichen, in den Gegenständen „...“ (...), „...“ und „...“ tätig.

Er sei ... für eine Legislaturperiode als Personalvertreter für die FSG (Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter*innen) aktiv gewesen. Allen im BZS-X arbeitenden Kollegen und Kolleginnen (Stammpersonal), einschließlich dem jetzigen Leiter des BZS X, ..., sei bekannt, dass er der sozialdemokratischen Partei und der FSG nahestehe und somit auch diese Weltanschauung teile und vertrete.

Der Leiter des BZS X habe so wie der Antragsteller ... seinen Dienst als dienstführender Lehrer im BZS X angetreten. Schon damals hätten sie voneinander gewusst, dass der Leiter des BZS X der ÖVP nahe stehe und der Antragsteller sozialdemokratische Ansichten vertrete.

Bei der gegenständlichen Personalentscheidung sei außerdem der Dienststellenausschuss (DA) eingebunden gewesen und der Vorsitzende des Dienststellenausschusses (DA) ... stehe ebenfalls der ÖVP nahe und habe Einfluss auf die Besetzung der gegenständlichen Planstelle gehabt. Der DA bestehe aus ... Mitglieder der FCG (ÖVP Nahe) und ... Mitglieder der FSG (SPÖ Nahe). Der der Vorsitzende des DA sei außerdem ... und „unmittelbarer“ Kollege des zum Zug gekommenen Bewerbers. Es sei offensichtlich, dass die politisch, sozialdemokratische Weltanschauung des Antragstellers mit ein Grund sei, nicht die vom Dienstgeber geforderte politische Ausrichtung bei der Besetzung der Planstelle E2a/... im BZS X gehabt zu haben.

Mit der gegenständlichen Planstelle sei B betraut worden. Die Weltanschauung des zum Zug gekommenen Bewerbers sei ihm (dem Antragsteller) nicht bekannt. Er wolle aufzeigen, dass die Entscheidungsträger, der Leiter des BZS X, der DA-Vorsitzende und die Mehrheit des DA aus den Reihen der FCG kommen würden.

Er (der Antragsteller) erachte sich aufgrund seines beruflichen Werdeganges und seiner absolvierten Aus- und Fortbildungen für die Planstelle besser geeignet als der erfolgreiche Bewerber. Auf Grund seiner längeren Dienstzeit/Diensterfahrung als dienstführender Lehrer im

BZS X habe er mehrere Ausbildungen in verschiedenen Bereichen absolviert und sei in mehreren Fachbereichen tätig gewesen. Disziplinäre Vorhalte gegen ihn würden nicht bestehen. Er habe seinen langjährigen Dienst zur besten Zufriedenheit seiner bisherigen Vorgesetzten versehen. Die Gründe seiner Nichtberücksichtigung seien ihm nicht bekannt gegeben worden, er könne nur einen parteipolitischen Hintergrund annehmen.

Dem Antrag und der Konkretisierung waren die Interessent/innensuche der gegenständlichen Planstelle, die Bewerbungsunterlagen und das Laufbahndatenblatt des Antragstellers sowie die Mitteilung der Nichtberücksichtigung der Bewerbung angeschlossen.

In der Ausschreibung waren neben den allgemeinen bzw. gesetzlichen Erfordernissen (Erfüllung der Ernennungserfordernisse; eingehende Kenntnisse über die Organisation und den Dienstbetrieb der Bundespolizei; eingehende Kenntnisse der Gesetze, Rechtsvorschriften, Dienstanweisungen usw.) die absolvierte, für hauptamtliche Lehrende bei der SIAK vorgesehene akademische pädagogische Ausbildung sowie eine mehrjährige Erfahrung als hauptamtlich Lehrende/Lehrender gefordert.

Das „Anforderungsprofil“ beinhaltet im Wesentlichen:

- Führungskompetenz (Gewichtung: ...%)
Absolvierte Führungsausbildungen; Zielorientierung; Erfahrung in dienst- und/oder fachvorgesetzter Funktion; Verantwortungsbewusstsein
- Personale und soziale Kompetenzen (Gewichtung: ...%)
Authentizität, Selbstsicherheit und Vorbildwirkung im Auftreten; Kommunikationstalent; Team- und Motivationsfähigkeit; Konfliktfähigkeit; Selbstreflexion
- Fachkompetenz (Gewichtung: ...%)
Methodenkompetenz; fächerübergreifende vernetzte Fähigkeiten und Kenntnisse; gutes Selbst- und Zeitmanagement; eingehende EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnisse der im Exekutivdienst zur Anwendung gelangenden automationsunterstützten Kommunikationstools
- Pädagogische Kompetenz (Gewichtung: ...%)
Rhetorische Kenntnisse und Fähigkeiten; pädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten

Zusätzlich zu den allgemeinen Obliegenheiten eines/einer hauptamtlichen Lehrenden seien auf dem Arbeitsplatz auch noch folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- Unterstützung der Leitung des BZS bei der Durchführung der X (...)
- Wahrnehmung administrativer Aufgaben im Zusammenhang mit der Planung, Organisation und Durchführung der ...-Lehrgänge
- Unterrichtsplanung für die ...-Lehrgänge
- Koordinierung der Lehrenden und Lehrgegenstände in der X

- Bindeglied zwischen der Leitung des BZS und dem Lehrkörper
- Unterstützung, Betreuung und Beratung aller Lehrenden
- Mitwirkung bei der Auswahl von Lehrpersonal
- Berichterstattung bei Lehrgangskonferenzen
- Organisation und Moderation von Veranstaltungen
- Mitwirkung bei der Entwicklung von Blended-Learning-Konzepten (E-Learning)
- Mitwirkung an der Weiterentwicklung fächerübergreifender Unterrichtsmethoden und Lernerfolgskontrollen
- Mitwirkung an einer temporären und inhaltlichen Zielentwicklung für die X
- Mitwirkung an der Weiterentwicklung des Lehrplans
- Evaluierung von Lehrinhalten und Mitarbeit in der Qualitätssicherung
- Unterstützungsleistungen für das Bildungscontrolling

Dem Laufbahndatenblatt des Antragstellers sind die folgenden Informationen zu entnehmen:

Verwendungen im BMI:

...

Abgeschlossene Ausbildungen:

...

In seinem Bewerbungsschreiben für die gegenständliche Stelle führte der Antragsteller außerdem aus, dass er als Vortragender unzähliger Lehrgängen nur mit Authentizität, Vorbildcharakter, sicherem Auftreten, Selbstbewusstsein — gepaart mit hervorragendem Fachwissen — bestehen und Entscheidungen in Selektions- und Prüfungsverfahren treffen habe können. Als selbstkritischer Mensch habe er anonyme Feedbackmeinungen eingeholt, um durch Selbstreflexion in Bezug auf seine Persönlichkeit zu profitieren. Aufgrund seiner Kontakte zu unterschiedlichen Abteilungen und externen Stellen habe er seine Organisations-, Team- und Kommunikationsfähigkeiten eingesetzt. Ebenfalls sei die langjährige Zusammenarbeit im eigenen Team und das reibungslose Koordinieren von Seminaren und Unterrichtsplänen, das Mitwirken im Bereich des ...teams und die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Stellen ein Hinweis seiner ausgeprägten Teamfähigkeit und Fähigkeit zur Konfliktbewältigung. Es sei ihm immer gelungen, einen Konsens zwischen persönlicher Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft und Engagement zu finden, um seine dienstlichen Verpflichtungen ordnungsgemäß zu erfüllen und er habe sich Selbstvertrauen, Selbstdisziplin und ein gutes Zeitmanagement aneignen können.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte im Wesentlichen das Folgende aus:

Für das Besetzungsverfahren seien die jeweiligen Stellungnahmen sowie der Besetzungsvorschlag durch die beiden unmittelbaren Dienstvorgesetzten ..., ... sowie ... für den Reihungsvorschlag herangezogen worden. Die Leitung des BZS X habe unter Beachtung sämtlicher Bewertungskriterien sowie des Laufbahnvergleiches der Mitbewerber zu den Bewerbern umfassend Stellung genommen. Gerade die unmittelbaren Vorgesetzten besäßen Kraft ihrer Dienst- und Fachaufsicht die adäquaten Möglichkeiten, ein objektives Bewertungsergebnis zu erstellen. Die Kompetenzen der Bewerber seien demnach transparent, ausführlich und somit auch für Außenstehende nachvollziehbar dargelegt worden. Im Gesamtergebnis der Beurteilung sei B gegenüber den Mitbewerbern der Vorzug einzuräumen gewesen. Sowohl die in der übergeordneten Vorgesetztenfunktion stehende Leitung des Zentrums für Grundausbildung als auch der Dienststellenausschuss für die Bediensteten der Sicherheitsakademie und der Bildungszentren sowie die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI hätten keine Einwände gegen die Planstellenbesetzung vorgenommen bzw. dieser zugestimmt. Eine abweichend begründete Auswahlentscheidung durch die Dienstbehörde sei im gegenständlichen Fall somit nicht geboten gewesen.

Es entspreche zwar den Tatsachen, dass B im Laufbahnvergleich weniger Dienstjahre bzw. E2a-Jahre gegenüber A aufweise. Allerdings könne und sollte es nicht sein, dass jemandem das grundsätzliche Privileg der späteren Geburt bei hervorragender Eignung zum Nachteil gereicht werde. Eine Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung — konkret anhand den Angaben des Antragstellers aufgrund dessen politischer Gesinnung — liege aus der Sicht des BMI nicht vor.

Der Stellungnahme waren die Bewerbung und das Laufbahndatenblatt des zum Zug gekommenen Bewerbers, die Stellungnahme zur Bewerbung des zum Zug gekommenen Bewerbers und des Antragstellers, das Ersuchen um Stellungnahme und Reihung, die Zustimmung SIAK ZGA DA Mentor BZS X, das Mitwirkungsersuchen an die GBB, die Sendebestätigung und die Rückmeldung der GBB sowie die Einteilung von B angeschlossen.

Dem Laufbahndatenblatt von B ist das Folgende zu entnehmen:

...

Berufsbegleitende Fortbildung:

...

Sonstige Ausbildungen:

...

In seinem Bewerbungsschreiben führte B außerdem aus, dass ihm ein Teil der Abläufe und Prozesse der gegenständlichen Planstelle bereits bekannt seien. Er habe bereits Erfahrung gesammelt bzw. auch eigene Vorstellungen umgesetzt, da er in der letzten Arbeitsphase des scheidenden Mentors sowohl als dessen Vertretung als auch unterstützend tätig gewesen sei.

Zu den Anforderungen der Ausschreibung gab der Bewerber Folgendes an:

- Führungskompetenz: Diese habe er sich insbesondere bei der Unterstützung bzw. Übernahme der Tätigkeiten des scheidenden Mentors angeeignet. Er habe seine kommunikativen und organisatorischen Fähigkeiten unter Beweis gestellt und es sei gelungen, verschiedene Arbeitsprozesse zu vereinfachen.
- Personale und soziale Kompetenzen: Er sei selbstsicher und authentisch. Kommunikation mit den Teammitgliedern und Empathie für die Bedürfnisse ebendieser sehe er als Grundstein für deren Motivation. Seine Teamfähigkeit stelle er Woche für Woche unter Beweis und versuche, größtmögliche Effizienz unter Berücksichtigung sozialer Aspekte in der Planung zu erzielen.
- Fachkompetenz: Der Bewerber verweist auf seine umfangreichen Ausbildungen und jahrelange Tätigkeit im BZS X. Er besitze gutes Zeitmanagement und eine rasche Auffassungsgabe.
- Pädagogische Kompetenz: Er habe die Ausbildung „...“, mit Schwerpunkt ... abgeschlossen und sei als Lehrender vor verschiedenen Zielgruppen erprobt.

Die Stellungnahme des Leiters des BZS X zu B lautete wie folgt:

„B erfüllt alle unter Pkt. 2-4, der Bekanntmachung zur o.a. GZ, verlautbarten Erfordernisse. Der Beamte trat mit ... in den Exekutivdienst ein und versieht seit ... seine Tätigkeit als hauptamtlicher Lehrender im BZS X. Als ausgebildeter ...trainer wurde er ab diesem Zeitpunkt mit dem do Aufgabengebiet des ...trainings in der X betraut. Schon in seiner dienstlichen Verwendung als ...trainer bei der LPD X (...), konnte er seine Erfahrung und sein theoretisches Wissen vor unterschiedlichem Publikum beweisen. Der Beamte nahm seit ... sukzessive die Aufgaben des Mentors im Team der ...trainer wahr und übte diese Tätigkeit, zusätzlich zu seiner Tätigkeit als haL, seit Beginn des Jahres ..., zur Gänze interimsmäßig als Teamverantwortlicher aus. Dabei wird seine Motivation und Einsatzbereitschaft bei der Wahrnehmung dieses Aufgabengebietes, insbesondere als Bindeglied zwischen der BZS-Leitung und dem Lehrkörper hervorgehoben!

B absolvierte im Jahre ... mit Erfolg die Ausbildung zum ...trainer.

Er bewies während der durch Covid-19 Maßnahmen geprägten Zeit nicht nur seine Führungskompetenz, sondern auch seine personellen und sozialen Kompetenzen. Dies zeigte

sich unter anderem im äußerst positiven Arbeitsklima im ...team der hauptamtlich Lehrenden.

B wirkte durch seine aktive Mitarbeit an den Lehraufgaben, durch eine professionelle und zugleich menschliche Kommunikation nicht nur motivierend für sein Team, sondern vermochte es, trotz der schwierigen Arbeitsbedingungen, strukturierte und koordinierte Arbeitsabläufe sicher zu stellen. Etwaige auftretende Konfliktsituationen im Team schaffte er durch Gespräch und Vorbildwirkung nachhaltig zu bereinigen.

B absolvierte neben dem Lehrgang ... außerdem den Masterstudienlehrgang ... an der FH ... Mit dieser profunden Ausbildung auf höchster Stufe, versucht der haL seine Fachkompetenz zusätzlich zu den bereits erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten weiter zu entwickeln. B hat im Sinne des durch ihn vorgelebten Grundsatzes „mit gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und Toleranz“ bereits seit ... in Führungsfunktion als stellvertretender Mentor im ...team, in Eigenverantwortung, die unter Pkt. 4 der Bekanntmachung beschriebenen weiteren, mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben, zur vollsten Zufriedenheit wahrgenommen.

Zudem genießt der Beamte durch seinen professionellen Umgang in Bezug der Unterrichtsplanung der ...-Lehrgänge und der Wahrnehmung der administrativen Aufgaben im Zusammenhang mit der Planung, Organisation und Durchführung der Lehrgänge aber auch sein harmonischer, kollegialer Umgang mit KollegInnen im ...team, das vollste Vertrauen der BZS-Leitung.

Durch sein Mitwirken und seine hohe Einsatzbereitschaft, konnte das ...training, während der schwierigen Phase der Pandemie friktionsfrei aufrechterhalten werden und konnte der Beamte zusätzlich seine Erfahrungen bei der Weiterentwicklung des Lehrplanes im ...training (u.a. Erstellung eines E-Learning-Programmes) unter Beweis stellen.

B erfüllt in vollem Umfang die im Anforderungsprofil beschriebenen Kompetenzen. Die Betrauung des Genannten mit der Funktion des Mentors im ...team wird unter Beachtung sämtlicher Bewertungskriterien, sowie des Laufbahnvergleiches der Mitbewerber, durch den Leiter des Bildungszentrums absolut begrüßt und ho als Bereicherung für das Bildungszentrum X bezeichnet.“

Die Stellungnahme des Leiters des BZS X zum Antragsteller A lautete wie folgt:

„A erfüllt grundsätzlich die unter Pkt. 2-4, der Bekanntmachung zur o.a. GZ, verlautbarten Erfordernisse. Der Beamte trat mit ... in den Exekutivdienst ein und versieht seit ... seine Tätigkeit als hauptamtlich Lehrender im BZS X. Nach ... als Lehrgangslehrer im BZS X, wurde er als ausgebildeter ...trainer mit dem do Aufgabengebiet in der X betraut. A absolvierte im Jahre ... mit Erfolg die Verwaltungsakademie (A2-Kurs). Der Beamte ist in seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn niemals negativ aufgefallen, hatte keine disziplinarische Verfehlung und auch keine Leistungsfeststellung gem. § 81/1/3 BDG 1979.“

A absolvierte im Jahre ... die akademische Ausbildung zum Polizeilehrer und besuchte ... den ...lehrgang (...).

Die Motivation der Fortbildung und in weiterer Folge zur Absolvierung des Masterlehrganges „...“, konnte A, trotz vorliegendem Angebot der BZS-Leitung, nicht aufbringen.

Der Beamte ist in seiner Funktion und aufgrund seiner dienstlichen Erfahrung zwar Teamverantwortlicher in der ...; dieses Team besteht jedoch lediglich auslehrenden und bedarf daher einer eher geringen Führungskompetenz. A ist kein Kommunikationstalent und hält sich lieber im Hintergrund auf. Zusätzlich ist, wie aus seiner Bewerbung herauszulesen ist, A ein sehr selbstkritischer Mensch, es entsteht dabei der Eindruck, dass er Fehler eher bei sich selbst sucht, als andere damit zu konfrontieren.

Der Beamte genießt innerhalb der Kollegenschaft aber auch bei den Auszubildenden aufgrund seiner Kollegialität und seines ruhigen Auftretens, einen großen Respekt. Seine Aufgaben im Rahmen der X werden zur vollen Zufriedenheit der BZS-Leitung erfüllt.

Leichte Defizite bestehen beim Beamten im Umgang mit der Fachkompetenz von erforderlichen administrativen Tätigkeiten in der EDV-Anwendung und Kenntnisse der im Exekutivdienst zur Anwendung gelangenden automationsunterstützten Kommunikationstool; gerade bei der Mentorentätigkeit ist diese Fähigkeit ein unumstrittenes Werkzeug für eine problemlose Verwaltung in der Unterrichtsplanung und Mitarbeiterdisposition.

A erfüllt daher nur im bedingten Umfang die im Anforderungsprofil beschriebenen Kompetenzen. Die Betrauung des Genannten mit der Funktion des Mentors im ...team wird unter Beachtung sämtlicher Bewertungskriterien, sowie des Laufbahnvergleiches der Mitbewerber, durch den Leiter des Bildungszentrums nicht befürwortet.“

An der Sitzung des Senates II der B-GBK am ... nahmen der Antragsteller, ..., stv. Leiter des BZS X, und ... (Dienstgebervertreter des BMI) als Dienstgebervertreter sowie ... als Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle als „Hauptamtliche/r Lehrende/r mit Mentor*innenfunktion X“ im BZS X mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller aus, dass es ihm darum gehe, dass er B, den er als Kollegen sehr schätze, weit überlegen sei und deshalb hätte ernannt werden müssen.

Die Vorsitzenden fragte, welche Gründe er vermute, die Planstelle nicht erhalten zu haben. A antwortete, dass er den E2a-Kurs im Jahr ... absolviert habe und B im Jahr ... erst die C-Ausbildung als Grundschüler begonnen habe. Zu diesem Zeitpunkt sei er bereits seit ... als Lehrer tätig gewesen. Während seiner Zeit bei der Sondereinheit ... habe er, trotz Schichtdienst und Überstunden, in seiner Freizeit die Matura nachgeholt. Im Hinblick auf die Stellungnahme

des Leiters des BZS X zu seiner Bewerbung, kritisiere der Antragsteller die Darstellung, dass er die Motivation zur Absolvierung des Masterlehrganges „...“ nicht habe aufbringen können. Darüber hinaus sei der Leiter des BZS X erst im ... zum Leiter des BZS X ernannt worden und habe bei keiner seiner Unterrichtseinheiten als Beobachter teilgenommen, weswegen fraglich sei, wie er feststellen habe können, ob B oder er der bessere Mentor sei. Hinzu komme der Umstand, dass der Vorsitzende des DA, ..., ebenso wie B, ... sei und diese sehr gut befreundet seien. Die Objektivität sei somit nicht gegeben. Er sei auch der Meinung, dass nicht immer der Ältere zum Zug kommen müsse, aber er sei bereits ... Jahre als Lehrer tätig gewesen, als B seine Grundausbildung abgeschlossen habe.

In weiterer Folge legte A, wie bereits in seinem Antrag, seinen dienstlichen Werdegang, seine absolvierten Aus- und Fortbildungen und Lehrgänge sowie seine Belobigungen und Auszeichnungen dar.

A kam wieder auf die Stellungnahme des Leiters des BZS X zu sprechen und monierte, dass seine Führungskompetenz als gering beschrieben worden sei, da er zwar Teamverantwortlicher in der ... sei, dieses Team jedoch lediglich aus ... Lehrern bestehe. Dem sei entgegenzuhalten, dass er diese Aufgabe und somit die Einteilung der ... bis ... Klassen bereits seit ... Jahren und somit um einiges länger als B mache. B mache dies erst seit geschätzt ... Jahren für das ...team. Auch seine Kommunikationsfähigkeit sei kritisiert worden, indem der Leiter des BZS X angeführt habe, dass er kein Kommunikationstalent sei. Er könne sich nicht erklären, wie dieser auf so etwas komme, das mache ihn persönlich sehr betroffen. Zu den Ausführungen in der Stellungnahme darüber, dass er ein sehr selbstkritischer Mensch sei: Wenn die Schülerinnen und Schüler etwas nicht verstanden hätten, müsse er schon hinterfragen, ob er seinen Vortrag anders gestalten hätte müssen. Das habe mit Selbstreflexion zu tun und sei eine wichtige Sache. Schließlich seien ihm auch leichte Defizite betreffend die erforderlichen administrativen Tätigkeiten in der EDV-Anwendung und Kenntnisse der im Exekutivdienst zur Anwendung gelangten automationsunterstützten Kommunikationstools, beschieden worden. Es sei richtig, dass er kein IT-Spezialist sei, aber das sei niemand im Stammpersonal des BZS X. Tatsache sei, dass er, natürlich nicht alleine, Statistiken erstelle und als zurzeit ältester ... im BZS sehr wohl Ansprechpartner in vielen Bereichen sei und ständig administrierte und elektronisch Kontakt mit der LPD und Dienststellen des BMI habe.

Im Folgenden zählte A Beispiele hierzu auf und beschrieb diese.

Abschließend sagte der Antragsteller, dass er neben dem ...lehrgang ... auch die staatliche Diplom...ausbildung für „...“ absolviert habe und mit dieser Ausbildung sofort in einer neuen Mittelschule oder Hauptschule ... unterrichten dürfe. Diese Ausbildung könne B sicher nicht vorweisen. Die Besetzungsentscheidung sei nicht objektiv erfolgt, sondern willkürlich.

Auf die Frage der Vorsitzenden, welches Motiv er für die Besetzung mit B vermute und warum er glaube, dass die Entscheidung willkürlich gewesen sei, antwortete A, dass er nur Vermutungen anstellen könne. Bs Vorgänger sei ebenfalls ...trainer gewesen und der Wunsch, dass es wieder ein ...trainer werde, sei im Raum gestanden. Die Ausschreibung sei jedoch allgemein formuliert gewesen.

Die Vorsitzende kam auf die Weltanschauung zu sprechen und A sagte, dass er eher der Sozialdemokratie nahestehe und sehr viele Planstellen „schwarz/türkis“ besetzt worden seien. Er denke, dass dies einer der Gründe für die Bestellung mit B gewesen sei. Die Frage, welcher Partei B nahestehe, könne der Antragsteller nicht beantworten. Auf die Frage, ob er davon ausgehe, dass er die Planstelle nicht erhalten habe, weil er der SPÖ nahestehe, antwortete der Antragsteller, das sei ein Nebengrund, er könne nur Vermutungen anstellen. Aufgrund seiner Laufbahn und seiner Ausbildungen sei er besser geeignet.

An dieser Stelle legte der Antragsteller seine dienstlichen Erfahrungen bei ... dar.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob er keinen Zusammenhang mit seinem Alter gesehen habe, erwiderte A, doch und das habe er versucht darzulegen. Er stimme dem Leiter des BZS X zwar grundsätzlich zu, dass es nicht sein solle, dass einer Person das grundsätzliche Privileg der späteren Geburt bei hervorragender Eignung zum Nachteil gereiche, aber in diesem Fall bestünden eklatante Unterschiede in der Erfahrung und Ausbildung. Er sei B in den Dienst- und Lehrjahren weit überlegen.

Die Vorsitzende erteilte dem Dienstgebervertreter des BMI das Wort und dieser führte aus, dass es ... Bewerber gegeben habe. Die Leitung des BZS X sei um Stellungnahme zu den Bewerbungen und Reihung der Bewerber ersucht worden. Anschließend sei die Reihung von der Direktion der SIAK bestätigt worden. Nach Prüfung habe auch das BMI der vorgeschlagenen Besetzung zugestimmt und die Personalvertretung und die AG für Gleichbehandlungsfragen miteinbezogen, die ebenso zugestimmt hätten. Die Entscheidung sei transparent und nachvollziehbar gewesen. A weise eine tadellose Laufbahn und Dienstleistung auf und er schätze ihn sehr. Er selbst sei von ihm unterrichtet worden und kenne ihn daher persönlich. A sei ein sehr versierter ...lehrer und verfüge über die pädagogischen Ausbildungen. Er habe die ...-Ausbildung abgeschlossen und B den FH-...lehrgang ... Beide seien bei der ... gewesen, seien im ... sehr versiert und hätten im Endeffekt annähernd die gleichen Ausbildungen vorzuweisen. B sei in seiner Bewerbung sehr detailliert auf die im Anforderungsprofil enthaltenen Punkte eingegangen und sei seit ... als Stellvertreter des ausgeschriebenen Mentors tätig gewesen. Betreffend den Leiter des BZS X sei zu sagen, dass dieser bereits vor seiner Ernennung zum Leiter des BZS X in ebendieser Funktion dienstzugeteilt tätig gewesen sei und

somit die Bewerber sicher adäquat habe beurteilen können. B habe eine hervorragende Eignung aufgewiesen, auch wenn er ... Jahre jünger als A sei. Das Faktum der späteren Geburt dürfe B nicht zum Nachteil gereichen. Der Vorwurf des Antragstellers in seinem Antrag, nämlich, dass seine politische Ausrichtung offensichtlich nicht die vom Dienstgeber geforderte sei, müsse ganz klar zurückgewiesen werden. Es gebe ganz klar keine vom Dienstgeber geforderte politische Ausrichtung und dass der Vorsitzende des DA einer Fraktion angehöre liege in der Natur der Sache.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum B besser geeignet gewesen sei als der Antragsteller, antwortete der stv. Leiter des BZS X, dass der Leiter des BZS X zuzumuten gewesen sei, dass er die Qualifikationen seiner Mitarbeiter beurteilen könne. Zur Stellungnahme des Leiters des BZS X wolle er, als sein Stellvertreter, nicht viel sagen, da es ihm nicht zustehe, die Ausfertigungen des Leiters des BZS X zu beurteilen. Für alle im BZS X sei klar gewesen, dass nicht irgendein Mentor, sondern ein Mentor für die ... gesucht werde. Das sei auch dem Antragsteller, den er sehr schätze, wie auch den anderen beiden Bewerbern, klar gewesen, aber er verstehe die Motivation des Antragstellers. Der Arbeitsplatz einer Mentorin bzw. eines Mentors beinhalte, laut Arbeitsplatzbeschreibung, die Fachaufsicht gegenüber den akademisch Lehrenden im Team, die fachliche Unterstützung aller Lehrenden, die Mitwirkung an der Aus- und Fortbildungsentwicklung, die Mitwirkung an den Fachzirkeltätigkeiten und zwar nicht ... Natur, sondern im Bereich ..., sowie die Unterrichtserteilung und Mitwirkung und Beratung vorgesetzter Dienststellen. Ein Mentor habe 50 % seiner Tätigkeit Unterrichts- und Prüfungsarbeit zu leisten und dies gehe nur mit der entsprechenden Qualifikation. Der Grundsatzerlass für das ...training sehe eindeutig vor, dass das Ausbildungspersonal auf jeden Fall ... sein müsse. Trotz der mannigfaltigen Qualifikationen des Antragstellers, hätte er sich auch für B entschieden, weil dieser ...trainer und sogar ...trainer sei.

Ein Senatsmitglied monierte, dass an keiner Stelle der Ausschreibung das Wort „...trainer“ angeführt worden sei und der stv. Leiter des BZS X stimmte dem zu.

A ergänzte, dass der Vorgänger auch ein ...trainer gewesen sei und die ...lehrer von den ...trainern „aufgesogen“ worden seien, da es nur ... bislehrer, aber um dietrainer gebe. Der stv. Leiter des BZS X warf ein, dass es mittlerweiletrainerinnen und ...trainer seien.

A setzte fort, dass der Vorgänger auch die ...lehrer einteilen und die extrem vielen ...prüfungen administrieren hätte müssen, was aber nicht machbar gewesen sei, weswegen sich die ...lehrer selbst administriert hätten. Wie bereits festgestellt, sei die Ausschreibung allgemein formuliert gewesen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob nie hinzugefügt werde, für welchen Bereich Mentorinnen und Mentoren gesucht würden, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, dass es im BZS die X Mentorinnen und Mentoren und die ... Mentorinnen und Mentoren gebe. Daneben gebe es noch die ...mentorinnen und ...mentoren, die für ... zuständig seien. Die gegenständliche Ausschreibung sei für einen Mentor X gewesen. Im BZS X sei das eine „historisch gewachsene Sache“, da das BZS X eine ... Institution sei, an der mehrere Mentoren tätig seien. Offensichtlich sei im BZS X einer der X Mentoren zusätzlich für die Administrierung der ...trainer zuständig.

A monierte, dass nirgends die Anforderung, ein ...rainer zu sein, angeführt worden sei und der stv. Leiter des BZS X stimmte dem zu.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie viele Mentorinnen und Mentoren im BZS X tätig seien, antwortete der stv. Leiter des BZS X, es gebe ... Lehrerteams. ... Lehrerteams würden die ... vermitteln und der Chef jedes Teams sei ein Mentor. Das ... Lehrerteam bestehe aus den ...trainerinnen und ...trainern und die Ausschreibung habe sich auf den Mentor für dieses Team bezogen. Somit seien ... Mentoren für die ... zuständig. Zusätzlich gebe es noch einen Mentor für die ... undmentoren. Auf die Frage der Vorsitzenden, in welchem Lehrerteam sich die ...lehrenden wiederfänden, antwortete der stv. Leiter des BZS X, diese seien explizit nirgendwo abgebildet und lägen in der Führungsverantwortung der Leitung des BZS X. Die Leitung bestehe aus dem Leiter ..., aus ihm als Stellvertreter und den Lehrgangsoffizierinnen und Lehrgangsoffizieren, je nachdem, wie viele leitende Exekutivbedienstete anwesend seien. Im Endeffekt seien die ...lehrenden eigenverantwortlich und ohne Mentor.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob die Ausschreibungen für die Mentorinnen und Mentoren für die ... ident mit jener für die Mentorin bzw. den Mentor für die ...trainerinnen und ...trainer sei, bejahte der stv. Leiter des BZS X. Auf die Frage, ob ein ...lehrer dann überhaupt Mentor werden könne, wenn er ohnedies nirgendwo wirklich „reinpasse“, antwortete der stv. Leiter des BZS X, dass er sich grundsätzlich überall hin bewerben könnte. Das Senatsmitglied monierte, bewerben ja, aber erfolgreich bewerben nicht. Der stv. Leiter des BZS X entgegnete, dass ein Erlass existiere, aus dem eindeutig hervorgehe, dass Kenntnisse als ...trainer vorhanden seien müssten. Leider sei das in der Ausschreibung nicht angeführt worden.

A kritisierte, dass es offenbar nirgends eine Chance für ihn gebe, Mentor zu werden, obwohl er sicher die Qualifikationen erfüllt habe.

Der stv. Leiter des BZS X wiederholte, dass er wie der Leiter des BZS X entschieden hätte, aber den Antragsteller anders beschrieben hätte, denn ihm könne sein Engagement und seine Motivation nicht abgesprochen werden. A sei geistig und körperlich fit und engagiere sich auch im Privatleben. Er schätze A sehr, aber alle im BZS X hätten gewusst, dass es nicht um irgendein Team, sondern um das Team der ...trainerinnen und ...trainer gegangen sei.

Die Vorsitzende hielt fest, dass weder in der Stellungnahme des Leiters des BZS X, noch in jener des BMI, diese Erklärungen angeführt worden seien. Fraglich sei auch, wenn die Dienstgebervertreter nun ausführen, dass A hochmotiviert und qualifiziert sei, wieso dann die Stellungnahme derart schlecht gewesen sei, wenn es doch so einfach gewesen wäre, zu sagen, dass ein ...trainer gesucht werde. Der stv. Leiter des BZS X wiederholte, dass er nicht der Leiter sei und er denke, dass die Stellungnahme unglücklich formuliert worden sei. Der Antragsteller habe eine extrem gute Ausbildung sowie Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich ..., aber es sei eben um den Mentor, und somit um den Vorgesetzten, der ...trainerinnen und ...trainer gegangen. Laut Arbeitsplatzbeschreibung seien Fachkompetenzen als ...trainer gefordert und nicht als ...lehrer. Der von B absolvierte FH-Lehrgang ... stelle die höchste Form der pädagogischen Ausbildung für Lehrende dar. Der Antragsteller erwiderte, dass es sich bei diesem Lehrgang um eine interne Ausbildung handle und B sicher nicht, so wie er mit der staatlichen Diplom...ausbildung, an öffentlichen Schulen lehren oder vortragen könne.

Der stv. Leiter des BZS X replizierte, dass er das Curriculum der Ausbildung von A nicht kenne und daher keinen Vergleich ziehen könne, aber er glaube A, dass die Diplom...ausbildung extrem hochwertig sei. Der FH-Lehrgang sei zugeschnitten auf das Lehren in Polizeischulen.

Die Frage der Vorsitzenden, ob ihm, wie in der Stellungnahme des Leiters des BZS X angeführt, angeboten worden sei, den FH-Lehrgang zu absolvieren, bejahte A und sagte, dass er, wie er glaube, sehr gut ausgebildet sei und sich auch weiterhin gerne ausbilden lasse, aber er wolle nicht etwas, dass er schon „dreimal“ gemacht habe, wiederholen.

Die Frage der Vorsitzenden, ob der ... Bewerber auch ...trainer gewesen sei, verneinte der stv. Leiter des BZS X und gab auf Nachfrage an, dass der ... Bewerber hauptamtlich Lehrender sei und seit Jahren die interimsmäßige Leitung eines Lehrerteams inne habe. Die Vorsitzende entgegnete, dass interessant sei, dass dieser Bewerber an die ... Stelle, und somit vor A, gereiht worden sei, obwohl er auch kein ...trainer gewesen sei. Der Antragsteller ergänzte, dass auch der an die ... Stelle gereichte Bewerber sein Schüler gewesen sei.

Die Vorsitzende ersuchte die GBB um Stellungnahme und diese führte aus, dass sie in Vertretung von ihrer Kollegin anwesend sei. Nach Durchsicht der Unterlagen sei ihr aufgefallen,

dass die Ausschreibung sehr allgemein gehalten sei. Sie gehe davon aus, dass bekannt gewesen sei, welche Planstelle nachbesetzt werde. Es sei von Vorteil, wenn sich die Arbeitsplatzanforderung in der Ausschreibung wiederfänden. Sie könne die fachliche Kompetenz der Bewerber nicht beurteilen, aber sie sehe hier keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung, jedoch eine Diskriminierung aufgrund des Alters. Sie „overrule“ damit zwar ihre Kollegin, aber sie wisse nicht, nach welchen Kriterien diese der Planstellenbesetzung zugestimmt habe. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung sehe sie nicht und auch Bs politische Gesinnung sei nicht bekannt.

Ein Senatsmitglied monierte, dass es nichts mit der Weltanschauung des erfolgreichen Mitbewerbers zu tun haben müsse, sondern mit der Weltanschauung der entscheidenden Personen.

Abschließend ersuchte A den Senat, neben dem Diskriminierungsgrund Weltanschauung, auch eine Diskriminierung aufgrund des Alters zu prüfen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund u.a. der Weltanschauung bzw. des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

A begründete seinen Antrag an die B-GBK damit, dass er für die gegenständliche Planstelle aufgrund seines beruflichen Werdeganges und seiner Aus- und Fortbildungen besser als der erfolgreiche Bewerber geeignet gewesen sei, jedoch aufgrund seiner politischen Nähe zur SPÖ und seines höheren Alters nicht mit der Stelle betraut worden sei.

Das BMI begründete die Personalentscheidung in ihrer Stellungnahme an die B-GBK mit der sich aus der Beurteilung des unmittelbaren Vorgesetzten ergebenden, besseren Eignung des zum Zug gekommene Bewerbers, B. Dieser sei von seinem direkten Vorgesetzten transparent, ausführlich und nachvollziehbar besser als A bewertet worden.

In der Sitzung des Senates wurde von den Dienstgebervertretern außerdem vorgebracht, dass für die gegenständliche Planstelle ein ...trainer gesucht worden sei, und dieses Kriterium vom Antragsteller nicht, von B jedoch schon erfüllt worden sei.

Um eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg festzustellen, muss geprüft werden, ob der Bewerber, der eine Diskriminierung aufgrund eines geschützten Merkmals des B-GIBG behauptet, im Falle einer diskriminierungsfreien Behandlung eine günstigere Behandlung erfahren hätte, sohin vor den erfolgreichen Bewerber gereicht worden wäre. Es war daher im Verfahren der B-GBK die Eignung von A im Vergleich zum erfolgreichen Bewerber zu prüfen.

Eine Gegenüberstellung der beruflichen Laufbahn der beiden Bewerber ergibt, dass A seit ... im Exekutivdienst und seit ... als dienstführender Beamter (E2a) und hauptamtlicher Lehrender am BZS X tätig ist. B ist erst ... in den Exekutivdienst eingetreten, ist seit ... hauptamtlich Lehrender am BZS X und seit ... dienstführender Beamter. A kann somit eine längere Gesamtdienstzeit sowie Verwendung als dienstführender Beamter und als Lehrender aufweisen.

Die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für eine ausgeschriebene Stelle ist an den Anforderungen der Ausschreibung zu messen.

Die Dienstgebervertreter brachten in der Sitzung des Senates vor, dass – obwohl nicht in der Ausschreibung enthalten – für die ausgeschriebene Stelle ein ...trainer/eine ...trainerin gesucht worden sei, da es sich um den Mentor/die Mentorin der ...trainer und ...trainerinnen handle. Dies ergebe sich auch aus einem entsprechenden Erlass.

Der Senat stellt dazu fest, dass die Ausschreibung keinen Hinweis darauf enthält, dass die Stelle nur mit einem ...trainer/einer ...trainerin besetzt werden kann oder soll.

Es ist daher A insoweit zu folgen, dass es sich um eine „allgemein gehaltene“ Ausschreibung handelt, und die Ausschreibungskriterien den Antragsteller, der kein ...trainer ist, nicht von vornherein ausschließen.

Die Beurteilung der Eignung der Bewerber kann und darf nur anhand der Ausschreibung erfolgen. Der Umstand, dass B ...trainer ist, darf daher nicht schon an sich zu seinem Vorteil gereicht werden.

Bemerkenswert ist auch, dass dieses Ernennungserfordernis erst im Laufe der Sitzung von den Dienstgebervertretern vorgebracht wurde. In der Bewertung durch die unmittelbaren Vorgesetzten sowie in der Stellungnahme des BMI war davon nichts zu lesen.

Zur Bewertung der Bewerber hinsichtlich der Kriterien der Ausschreibung ist Folgendes festzustellen:

Laut der Interessent:innensuche waren im Bereich „Führungskompetenz“ die Führungsausbildungen, die Zielorientierung, die Erfahrungen als Dienst- und/oder Fachvorgesetzte/r und das Verantwortungsbewusstsein zu beurteilen. Der Antragsteller war ... Jahre, somit deutlich länger als der zum Zug Gekommene, Teamverantwortlicher und konnte in dieser Zeit seine Führungserfahrung beweisen. Ebenso ergeben sich aus den Bewerbungsunterlagen sowie dem Vorbringen in der Sitzung Zielorientierung und Verantwortungsbewusstsein des Antragstellers. B führte die Mentorentätigkeit seit ... unterstützend und ab ... interimistisch aus. Wenngleich sich daraus sicherlich Führungserfahrung ableiten lässt, darf der Umstand, dass eine Person interimistisch mit einer Funktion betraut wurde, nicht schon an sich zum Nachteil anderer Bewerber führen. Die Führungserfahrung des erfolgreichen Bewerbers ist jedenfalls kürzer als jene des Antragstellers. Weder B, noch A können Führungsausbildungen vorweisen. Im Ergebnis sieht der Senat dieses Kriterium beim Antragsteller in höherem Ausmaß erfüllt an, als bei B.

Zu den Beurteilungen der „personalen und sozialen Kompetenzen“ (Authentizität, Selbstsicherheit und Vorbildwirkung im Auftreten; Kommunikationstalent; Team- und Motivationsfähigkeit; Konfliktfähigkeit; Selbstreflexion) kann betreffend den Antragsteller auf seine jahrelange Erfahrung als Lehrender und seine Tätigkeit als Teamverantwortlicher verwiesen werden. Die Dienstgebervertreter beschrieben A in der Sitzung als engagiert und hochmotiviert, und als eine Person, die ihre Tätigkeit immer zur vollsten Zufriedenheit ausgeführt hat.

Zur Beurteilung in der Stellungnahme des Leiters des BZS X, der Antragsteller sei ein selbstkritischer Mensch, der Fehler bei sich selbst suche anstatt andere damit zu konfrontieren, ist für den Senat nicht erkennbar, wieso dies als negative Eigenschaft an sich gewertet wurde. Die Beurteilung, dass der Antragsteller „kein Kommunikationstalent“ wäre, konnte durch den Eindruck in der Sitzung nicht bestätigt werden – im Gegenteil zeigte sich der Antragsteller sehr eloquent. A genießt außerdem großen Respekt bei der Kollegenschaft. Im Gesamten ist für

den Senat nicht erkennbar, dass A dieses Kriterium schlechter erfüllt als der zum Zug gekommene Bewerber.

Zum Kriterium Fachkompetenz (Methodenkompetenz; fächerübergreifende vernetzte Fähigkeiten und Kenntnisse; gutes Selbst- und Zeitmanagement; eingehende EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnisse der im Exekutivdienst zur Anwendung gelangenden automationsunterstützten Kommunikationstools) stellt der Senat Folgendes fest:

Aus der langjährigen Tätigkeit ergibt sich – nach der allgemeinen Lebenserfahrung – dass A große Fachkompetenz besitzt. Die Beurteilung des Vorgesetzten ist insofern mangelhaft, als auf die fachlichen Kompetenzen – welche zweifelsfrei vorliegen – nicht eingegangen wird. Die Beurteilung des Vorgesetzten, dass beim Antragsteller Defizite bei den EDV-Anwenderkenntnissen und Kenntnissen der automationsunterstützten Kommunikationstools vorliegen, ist für den Senat nicht nachvollziehbar, da dieser seinen Dienst immer zur vollsten Zufriedenheit ausgeführt hat und es nicht schlüssig erscheint, dass er dies ohne die geforderten Kenntnisse erledigen kann.

Zum Vorbringen, der erfolgreiche Bewerber habe den FH-Masterlehrgang absolviert und der Antragsteller nicht, stellt der Senat fest, dass A zur Qualifizierung als Lehrender ... die akademische Ausbildung zum Polizeilehrer und ... den Ergänzungslehrgang und damit die zum jeweiligen Zeitpunkt höchstmögliche Ausbildung absolviert hat. Dass sich seitdem das Ausbildungsschema geändert hat, liegt in der Natur der Sache, bedeutet aber noch nicht, dass die zu einem früheren Zeitpunkt absolvierte Ausbildung an Wertigkeit verliert. A konnte glaubhaft darlegen, dass seine Ausbildung für seine Tätigkeit als Lehrender am BZS X ausreichend und ein weiteres Studium für den konkreten Arbeitsplatz nicht notwendig war.

Der Dienstgebervertreter bestätigte in der Sitzung, dass A keine Defizite in seinem Fachwissen oder seinen pädagogischen Fähigkeiten aufweist.

Das BMI konnte im Ergebnis nicht darlegen, weshalb ein weiteres Studium notwendig gewesen sein soll und damit auch nicht begründen, wieso das Vorliegen dieses Studiums eine bessere Eignung des erfolgreichen Bewerbers begründen soll.

Das Kriterium Pädagogische Kompetenz (rhetorische Kenntnisse und Fähigkeiten; pädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten) wird vom Vorgesetzten in seiner Beurteilung der Bewerber nicht explizit bewertet. Aus den Unterlagen und dem Vorbringen in der Sitzung ergibt sich, dass diese Kompetenzen beim Antragsteller jedenfalls vorliegen. Dass die pädagogischen Fähigkeiten aufgrund der Absolvierung des Masterlehrgangs beim erfolgreichen Bewerber in höherem Ausmaß vorliegen, konnte vom BMI nicht glaubhaft dargelegt werden (siehe Ausführungen oben).

Im Ergebnis stellt der Senat – gemessen an den Anforderungen der Ausschreibung – fest, dass A die bessere Eignung im Vergleich zu B vorweisen kann.

Zum Diskriminierungsgrund Alter ist festzustellen, dass der Antragsteller zum Bewerbungszeitpunkt ... Jahre alt und somit ... Jahre älter als der zum Zug Gekommene war (dieser war sein Schüler im BZS X). Eine Diskriminierung aufgrund des Alters wurde auch von der Gleichbehandlungsbeauftragten festgestellt.

Zur Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung kann ausgeführt werden, dass die sozialdemokratische Weltanschauung des Antragstellers innerhalb des BZS X bekannt war.

Das BMI konnte mit seinem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der gegenständlichen Planstelle objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung und das Alter der Bewerber zumindest mitentscheidend waren.

Nach der „Motivbündeltheorie“ (vgl. OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y) genügt es, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall die Weltanschauung und das Alter (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände), innerhalb eines „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung sind.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Panstelle des hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion X (E2a/...) beim BZS X mit B eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18/18a B-GIBG wird verwiesen.

Empfehlung

Der Senat II der B-GBK empfiehlt dem BMI, Ausschreibungen so zu formulieren, dass sie das tatsächliche Tätigkeitsfeld des Arbeitsplatzes abbilden. Alle entscheidungsrelevanten Voraussetzungen sind bereits in die Ausschreibung aufzunehmen und nicht erst im Laufe des Bewerbungsverfahrens zur Beurteilung der Bewerber heranzuziehen.

Wien, September 2023